

Agnieszka Musiałek

## **TANIA SIŁA ROBOCZA DETERMINANTĄ ROZWOJU GOSPODARCZEGO CHIN**

### **Wprowadzenie**

Ponad 30 lat temu ukazał się artykuł *Industrializacja kapitalistycznych krajów Azji Południowo-Wschodniej*<sup>1</sup>, w którym twierdzono, że rozwijający się kraj, chcąc osiągnąć sukces gospodarczy na skalę globalną, musi przeorientować swoją strategię rozwoju – z antyimportowej na proeksportową oraz wykorzystać ten czynnik produkcji, którym dysponuje w nadmiarze (najczęściej jest to tania siła robocza). Artykuł ten opierał się na obserwacjach i doświadczeniach płynących z przyspieszonej industrializacji tak zwanych tygrysów azjatyckich I i II generacji, czyli Hongkongu, Korei Południowej, Singapuru, Tajwanu, Indonezji, Malezji, Tajlandii oraz Filipin. Powyższy artykuł skłonił dla analizy problemu, czy ta ścieżka rozwoju jest nadal aktualna dla krajów nowo uprzemysłowionych III generacji, których najlepszym reprezentantem są Chiny.

Nie można zaprzeczyć, że Chiny odniosły wielki sukces gospodarczy. Kraj, który jeszcze 30 lat temu niewiele znaczył w skali globalnej, dziś określany jest mianem supermocarstwa. Niewątpliwie ogromne znaczenie miały zmiany w polityce gospodarczej wprowadzone przez Deng Xiaopinga po objęciu przez niego władzy w 1978 r. Podjął wiele decyzji, które do dziś przynoszą państwu korzyści, między innymi o utworzeniu specjalnych stref ekonomicznych oraz otwarciu się

---

<sup>1</sup> T. Kołodziej, *Industrializacja kapitalistycznych krajów Azji Południowo-Wschodniej*, „Nowe Drogi” 1979, nr 10.

na inwestycje zagraniczne. Chiny przyjęły proeksportową strategię uprzemysłowienia, polegającą na przetwórstwie surowców i produktów importowanych, aby zdecydowaną większość wyprodukowanych w tym procesie dóbr kierować na eksport. Wszystkie te zmiany byłyby jednak niemożliwe, gdyby Chiny nie dysponowały nadmiarem czynnika produkcji, który w tym kraju zdaje się niewyczerpalny, a więc tanią, zdyscyplinowaną i uległą siłą roboczą, godzącą się na warunki pracy, które nie byłyby do zaakceptowania przez pracownika europejskiego.

## Sytuacja pracowników przemysłowych w Chinach

### *Umowa o pracę*

W Chinach powszechnym zjawiskiem jest podpisywanie umów o pracę *in blanco* bądź wypełnionych tylko częściowo, w taki sposób, aby po podpisaniu kierownictwo fabryki mogło uzupełniać poszczególne dane. W efekcie pracownicy nie wiedzą, jakie prawa im przysługują oraz jakie obowiązki mają wypełniać, w związku z czym przełożeni mogą zlecić im wykonanie prac, których wcześniej nie uzgadniano. W ten sposób zarządzający fabryką zyskują pracownika, który musi wykonać każde polecenie. W przypadku kontroli firm przeprowadzających badania warunków pracy fabryka stosująca taki proceder, uzyskuje bardzo dobre wyniki, gdyż przedstawia legalne umowy o pracę podpisane przez zatrudnionych, w których jasno jest napisane, że godzą się na warunki panujące w fabryce<sup>2</sup>.

Pracownicy zazwyczaj podpisują krótkoterminowe umowy o pracę na tak zwany okres próbny, trwający średnio 3 miesiące. Po wygaśnięciu takiej umowy podpisywana jest kolejna, również krótkoterminowa. Postępując w taki sposób fabryka może przedstawić audytorom umowy o pracę i uzyskać pozytywną opinię przez to, że pracownicy zatrudniani są legalnie. Zatrudnieni jednak nie zyskują żadnych praw wynikających z wieloletniego stażu pracy. Wiele osób pracuje w tak zwanej szarej strefie, a więc bez jakichkolwiek umów o pracę. Dostawcy zlecają bowiem wykonanie prac dużej liczbie podwykonawców, z którymi świadomie nie podpisują umów, aby w ten sposób ograniczyć koszty. Pracownicy nieposiadający umów o pracę, nie są chronieni prawem, nie przysługują im również żadne zabezpieczenia socjalne. Nie są w stanie wynegocjować dla siebie odpowiednich warunków pracy. Szacuje się, że, przykładowo, w prowincji Guangdong 60% kobiet pracujących w przemyśle odzieżowym nie posiada odpowiednich umów o pracę, a 90% nie ma dostępu do zabezpieczeń społecznych<sup>3</sup>. Z kolei pracownicy fabryki Tianyu Toys, produkującej zabawki dla firm takich jak: Disney, KFC, Coca-Cola czy Tesco, nigdy nie dostają swojego egzemplarza umowy, jak jest to przewidziane w chińskim prawie pracy. Osoby, które chciały dostać swoją umowę, spotykały się z wyjaśnieniem, że została ona wysłana do departamentu pracy. W ten sposób

<sup>2</sup> [www.ekonsument.pl/a452\\_made\\_in\\_china.html](http://www.ekonsument.pl/a452_made_in_china.html).

<sup>3</sup> *Trading Away Our Rights – Women Working in Global Supply Chains*, Oxfam International 2004, s. 5.

robotnicy nie wiedzą, na jakich warunkach pracują, jakie prawa im się w związku z tym należą i czy są objęci jakimkolwiek ubezpieczeniem<sup>4</sup>.

### *Godziny pracy*

Głównym problemem pracowników zatrudnionych w chińskich zakładach przemysłowych jest wydłużony do granic wytrzymałości czas pracy. W szczytowych sezonach normą jest praca przez siedem dni w tygodniu przez około 15 godzin dziennie.

Chińskie prawo pracy przewiduje pracę przez pięć dni w tygodniu przez nie więcej niż 44 godziny. Maksymalna liczba nadgodzin może wynosić 36 godzin i musi być odpowiednio premiowana. Dane podawane przez firmy audytorskie przedstawiają jednak całkiem inną rzeczywistość. W fabryce Dawei Chengji, produkującej zabawki między innymi dla firmy Walt Disney, tygodniowy czas pracy wynosi 97 godzin, przeważnie jest to około 15 godzin dziennie w dni powszednie oraz około 9 godzin w soboty i niedziele. W czasie szczytowego sezonu pracownicy nie dostają nawet jednego dnia wolnego przez kilka miesięcy. Praca w godzinach nadliczbowych jest obowiązkowa i wynosi ponad 40 godzin tygodniowo. Za każde spóźnienie pracownikom potrąca się pensję, za 10 minut odlicza się 1,5 dniówki, za 30 minut 3 dniówki<sup>5</sup>.

W fabryce zabawek Tianyu Toys pracownicy regularnie codziennie wypracowują 3 godziny nadliczbowe, które wliczone są w dzienny harmonogram pracy. Bardzo często muszą oni zostawać dłużej, a praca wykonywana po godzinie 21.30 nie jest płaćta. Jedna z pracownic przyznała się do zmiany trwającej 28 godzin. Praca w nadgodzinach jest przymusowa i robotnicy nie mogą odmówić jej wykonania, w przeciwnym razie nakładane są na nich kary<sup>6</sup>.

### *Bezpieczeństwo i higiena pracy*

W Chinach istnieje wiele przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawa o zapobieganiu i leczeniu chorób zawodowych zawiera dokładne przepisy w sprawie rozpoczęcia pracy przez pracownika – pracodawca musi zapewnić mu odpowiednie szkolenia zawodowe z zakresu BHP. Są to szkolenia mówiące o chorobach zawodowych, środkach zapobiegających tym chorobom oraz sposobach odpowiedniego używania sprzętu ochronnego. Mimo jednak istniejących przepisów, które narzucają na pracodawcę zapewnienie takich szkoleń, nikt ich nie przeprowadza. Wyżej wymieniona ustawa mówi także, że „każdy podmiot zatrudniający jest zobowiązany do stosowania skutecznych środków chroniących przed chorobami zawodowymi oraz do zapewniania pracownikom wyposażenia ochronnego do in-

---

<sup>4</sup> D. Chan, P. Leung, *To nie jest zabawne, wyzysk pracowników w fabrykach zabawek*, przeł. A. Wójcik, Kraków 2009, s. 17.

<sup>5</sup> [www.ekonsument.pl/a452\\_made\\_in\\_china.html](http://www.ekonsument.pl/a452_made_in_china.html).

<sup>6</sup> D. Chan, P. Leung, *To nie jest zabawne...*, s. 18.

dywidualnego zabezpieczenia się przed chorobami zawodowymi<sup>7</sup>. Artykuł 22 tej ustawy określa, że w przedsiębiorstwach, w których istnieje zagrożenie nabycia choroby zawodowej, umieszczane powinny być tablice informujące o sposobach zapobiegania ich powstawaniu. Ta sama ustawa mówi również o tym, że pracodawca musi zapewnić przeprowadzenie badań lekarskich pracownikom, dla których przewidziane są prace na stanowiskach grożących powstaniem chorób zawodowych. Badania takie przeprowadzone powinny być także po zakończeniu prac, a ich wyniki podane do wiadomości osoby wykonującej tę pracę<sup>8</sup>. Niestety, mimo istniejących norm, nikt ich nie stosuje.

W fabryce zabawek Dawei Chengji zatrudnionych jest 280 osób, wszyscy przebywają w zatłoczonych halach produkcyjnych, gdzie jedyną klimatyzacją są trzy wiatraki zamieszczone na suficie. W pomieszczeniach, w których zabawki są malowane, nie można włączyć nawet takich wiatraków, ponieważ, jak twierdzi kierownictwo fabryki, wiatr mógłby rozmywać farbę, obniżając w ten sposób jakość produktów. Pracownikom nie wolno wstawać podczas pracy. Przełożeni nie przewidują dla nich żadnych przerw, w związku z czym ból kręgosłupa po tak przepracowanej zmianie jest bardzo silny. W większości fabryk kierownictwo nie zapewnia odzieży ochronnej. W przypadkach, kiedy taka odzież jest do dyspozycji pracowników, ci z niej nie korzystają, ponieważ w halach produkcyjnych jest zbyt gorąco, by jeszcze wkładać na ręce rękawiczki, które poza podnoszeniem temperatury, ograniczają również pracę z drobnymi elementami. To wszystko powoduje, że pracownik woli pokaleczyć ręce niż zwolnić tempo pracy, obawiając się obniżenia płacy. Pracownicy nie otrzymują masek ochronnych, zmuszeni są więc wdychać wszystko, co znajduje się w pomieszczeniu, w którym przebywają: oprócz unoszących się malutkich resztek nici czy materiałów, są to opary chemikaliów powodujące zawroty i bóle głowy, zatrucia, wymioty czy omdlenia. Ponadto, w związku z brakiem szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownicy często nie wiedzą, jak obchodzić się z daną maszyną tak, aby nie wyrządzić sobie krzywdy<sup>9</sup>.

Z raportu SACOM<sup>10</sup> wynika, że w fabryce Tianyu Toys pracownicy, którzy wykonują swoją pracę w dziale zajmującym się produkcją plastikowych zabawek, narażeni są na wdychanie toksycznych środków chemicznych. Nie są informowani o tym, że jest to bardzo szkodliwe i niebezpieczne, dlatego nieświadomi zagrożenia nie używają masek ochronnych, gdyż utrudniają one oddychanie w halach, gdzie panuje wysoka temperatura. W działach, w których pracują maszyny, poziom hałasu jest bardzo wysoki, a mimo tego, żaden z robotników nie otrzymuje zatyczek do uszu. Robotnicy nie dostają również sprzętu, który mógłby optycznie powieć-

<sup>7</sup> Chińska ustawa o zapobieganiu i leczeniu chorób zawodowych art. 20, [www.gov.cn/english/laws/2005-10/10/content\\_75718.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/10/content_75718.htm).

<sup>8</sup> *Ibidem*, art. 32.

<sup>9</sup> [www.ekonsument.pl/a452\\_made\\_in\\_china.html](http://www.ekonsument.pl/a452_made_in_china.html).

<sup>10</sup> SACOM (Students and Scholars Against Corporate Misbehavior) – stowarzyszenie studentów i naukowców w Hongkongu, działające w celu poprawy warunków pracy i praw pracowniczych w Chinach.

szać towar, który wytwarzają, w związku z tym muszą dokładnie przyglądać się małym elementom, powodując tym samym bóle oczu i głowy. Osoby pracujące w dziale montażowym oraz w dziale kontroli jakości, oprócz wysokich temperatur, muszą znosić również bardzo intensywne zapachy. Przebywają w miejscu, w którym narażeni są na promieniowanie emitowane przez przyrządy służące do sterylizacji zabawek. Otwieranie okien jest zabronione. Pracownicy zobowiązani są do noszenia ubrań roboczych oraz sprzętu ochronnego w czasie kontroli fabryki z zakresu warunków pracy, a jeśli ktoś się nie zastosuje, nakładana jest na niego kara w wysokości 50 juanów. Zainstalowana wentylacja używana jest bardzo rzadko, ponieważ pracownicy musieliby pokrywać koszty prądu. Z wypłaty pobierano by im 1 juana za każdy dzień włączonego wentylatora. Po dniu pracy odzież robotników jest tak mokra od potu, jakby właśnie wyjęli ją z wody. Gdy robotnik chce skorzystać z toalety, najpierw musi uzyskać przepustkę, a każdy dział przewiduje jedynie dwie przepustki w ciągu jednego dnia dla wszystkich pracowników. Czas na załatwienie potrzeb fizjologicznych nie może przekroczyć pięciu minut<sup>11</sup>.

Kierownictwo fabryki zabawek Wai Shing doskonale zdaje sobie sprawę z wymogów prawnych dotyczących BHP. Każda zatrudniona osoba dostaje do podpisania dokument, w którym widnieje informacja, że przeszła ona odpowiednie szkolenia przed objęciem danego stanowiska pracy. W rzeczywistości nikt takiego szkolenia nie przechodzi. W dziale, w którym farbowane są zabawki, pracownicy mają styczność z różnymi środkami chemicznymi, oprócz bezpośredniego kontaktu z nimi (przez wkładanie w nie rąk) muszą też wdychać opary chemikaliów. W związku z tym, że nie mają rękawic, większości robotników łuszczy się skóra na rękach, a wdychanie oparów powoduje zawroty i bóle głowy. W fabryce znajduje się 300 gaśnic, jednak tylko kilka osób wie, jak się z nimi obchodzić. Większości osób zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie nie stać na wynajem mieszkania czy zapewnienie sobie wyżywienia, dlatego zmuszeni są korzystać z tego, co oferuje im fabryka: pojedynczy posiłek w stołówce kosztuje 3 juany, miesięczny abonament na śniadanie i obiad wynosi 180 juanów. Pracownicy opowiadali o piasku i opiłkach metalu, jakie znajdują w posiłkach, twierdzą też, że produkty z których przygotowywane są dania, bardzo często nie są myte. Osoby, które przyrządzają i wydają jedzenie nie używają nakryć głowy. Jedzenie jest niedobre, a serwowane porcje zbyt małe. Warunki w hotelu robotniczym, za który płaci się 40 juanów, również zostawiają wiele do życzenia. Pokoje są bardzo małe, mimo to zamieszkuje je 11 osób. Pracownicy warunki tam panujące określają jako okropne. Zdarza się, że niektóre osoby cierpią na alergię wywołane niehigienicznymi warunkami. Na wyposażenie pokoju, oprócz piętrowych łóżek, składa się jeden wentylator, dwie żarówki i jedna szafa. Łazienka wyposażona jest w rząd kranów znajdujących się na wysokości talii<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> D. Chan, P. Leung, *To nie jest zabawne...*, s. 21–24.

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 31–33.

*Wynagrodzenie*

W prowincji Guangdong, w której znajduje się fabryka zabawek Yongsheng, prawo pracy ustala płacę minimalną jako 4,66 juana za godzinę. W zakładzie tym pracownicy otrzymują jednak około 3,17 juana. Przeciętny miesięczny zarobek wynosi około 1313 juanów, w to wliczone są nadgodziny. Każda minuta spóźnienia kosztuje pracownika 1 juana. Kara za śpiewanie przy pracy wynosi 30 juanów. Władze fabryki nagradzają osoby, które przychodzą do pracy na czas, dlatego za brak choćby jednego spóźnienia w miesiącu pracownik może otrzymać 12 juanów premii. W fabryce Yongsheng, jak w większości innych fabryk w Chinach, kobietom nie przysługuje urlop macierzyński, brak jest również możliwości pójścia na płatny urlop wypoczynkowy. Pracownicy, chcący otrzymywać w przyszłości państwową emeryturę, muszą płacić składkę w wysokości 83 juanów miesięcznie przez 20 lat. Jest to dla nich tak duża kwota, że praktycznie nikt tego nie robi. Aby ograniczyć proces rezygnacji i odchodzenia z pracy, kierownictwo wstrzymuje wypłatę pensji nawet do 45 dni<sup>13</sup>.

W fabrykach typowym zjawiskiem jest prowadzenie podwójnej księgowości, fałszowane są paski wypłat. W przypadku kontroli niezależnych firm audytorских pracownicy są szczegółowo informowani, jakich odpowiedzi mają udzielać na temat czasu pracy, wynagrodzeń oraz warunków panujących w zakładzie, tak aby fabryka uzyskała pozytywną opinię kontrolerów<sup>14</sup>.

W fabryce Lekit Stationery Company, również znajdującej się w prowincji Guangdong, pracownicy zarabiają 2,16 juana na godzinę. Robotnicy chcący otrzymać choćby minimalną płacę określoną w tym rejonie, muszą wyrabiać nadgodziny, za które powinni otrzymywać dużo wyższą zapłatę. W zakładzie istnieje system kar stosowany wobec pracowników i tak, na przykład, osobie spędzającej w toalecie dłużej niż 15 minut potrącane jest z pensji 20 juanów. Za opuszczenie jednego dnia w pracy odbierana jest zapłata za trzy przepracowane dni. Kierownictwo fabryki ustanowiło trzystopniowy system kar: za drobniejsze błędy, do których zalicza się między innymi brak identyfikatora czy niesprzątnięcie pokoiku hotelowego potrącane jest 20 juanów. Za błędy poważne odliczane jest 50 juanów, a za tak zwane „błędy niewybaczalne” 80 juanów<sup>15</sup>.

Fabryka Yue Wing Cheong Light Products, produkująca torby i plecaki dla takich firm, jak Disney, Nike, Reebok, Wal-Mart i Burberry, wypłaca pracownikom tylko 64,6% płacy minimalnej ustanowionej w rejonie Shenzhen, w którym znajduje się ten zakład. Na stronie internetowej firmy można przeczytać, że postępują oni zgodnie z etyką biznesową i standardami pracy, a ich działania w kwestii zatrudniania pracowników sprawdzane są przez niezależnych kontrolerów, działających na zlecenie amerykańskich korporacji, zamawiających u nich wykonanie

---

<sup>13</sup> [www.ekonsument.pl/a452\\_made\\_in\\_china.html](http://www.ekonsument.pl/a452_made_in_china.html).

<sup>14</sup> *Trading Away Our Rights...*, s. 62–63.

<sup>15</sup> *Olimpiada w Pekinie...*, s. 15.



produktów<sup>16</sup>. Nie ma jednak informacji, że kontrolerzy ci są oszukiwani przez pracowników, którzy pod groźbą kar i utraty pracy podają nieprawdziwe informacje.

Wydawać by się mogło, że firma, której akcje notowane są na giełdzie, jest przedsiębiorstwem rzetelnym. Nic bardziej mylnego. Mainland Headwear Holdings Limited wytwarza nakrycia głowy dla firm: Puma, Reebok, Adidas, Nike, Disney, NBA, Manchester United Football Club, Warner Brothers, Timberland i wielu innych. Pracownicy wykonują tam prace w oparciu o rozliczenie godzinowe lub akordowe. Jedna i druga grupa otrzymuje jednak wynagrodzenie poniżej minimalnej stawki ustalonej dla Shenzhen. Pracownicy, wykonujący pracę na akord zarabiają około 800 juanów miesięcznie, a ci, którzy płacone mają za godzinę – około 1200 juanów. W pensje wliczone są już nadgodziny oraz premia za brak nieobecności. Zatem pierwsza grupa otrzymuje około 2,28 juana za godzinę, natomiast druga około 3,42. Minimalna stawka godzinowa w tym rejonie ustalona jest na poziomie 4,02 juana.

Pracownicy powinni otrzymywać paski wypłat, na których jasno napisane będzie, ile godzin i za jaką stawkę przepracowali. W regulaminie zakładowym Tianyu Toys napisane jest, że zatrudnieni dostawać będą 150% stawki godzinowej za pracę w nadgodzinach od poniedziałku do soboty oraz 200% za pracę w niedzielę, która ustawowo jest dniem wolnym od pracy. Pracownicy twierdzą jednak, że zasady te funkcjonują tylko na papierze, a w rzeczywistości nie są oni w stanie sprawdzić, ile powinni zarabiać, ponieważ nie mają wglądu w rejestry godzin pracy. Sytuacja taka powoduje, że kierownictwo łatwo może oszukać robotników, wypłacając im zaniżone pensje.

Dzień wypłaty wynagrodzeń jest ustalany dla wszystkich pracowników. Wobec tego przed biurkiem osoby wypłacającej ustawia się bardzo długa kolejka. Każdy chce otrzymać pieniądze, dlatego też czasu jest bardzo mało, wystarcza go tylko na to, aby znaleźć swoje nazwisko na liście i pokwitować odbiór pieniędzy. Nie ma możliwości wglądu w wykaz godzin zapisanych przez zarządzających zakładem, ponieważ kolejne osoby w kolejce chcą otrzymać wynagrodzenie. Wielu pracowników chciałoby zrezygnować i poszukać lepszej pracy, jednak w fabryce Tianyu Toys nie jest to łatwe ze względu na to, że kierownictwo świadomie zwleka z wypłatą pensji aż 45 dni. Osoba chcąca odejść, musi się więc liczyć z tym, że straci pieniądze, a na coś takiego nikogo nie stać<sup>17</sup>.

Przeciętny robotnik zakładu przemysłowego w Specjalnej Strefie Ekonomicznej Shenzhen może zarobić od 900 do 1400 juanów za miesiąc pracy, wliczając w to nadgodziny i premie. Dla porównania, para butów marki Adidas kosztuje około 1000 juanów. Pracownik chcący kupić buty, przy produkcji których bardzo często pracuje, musiałby poświęcić na nie swój miesięczny dochód<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> [www.ywcmfg.com/ethics.htm](http://www.ywcmfg.com/ethics.htm).

<sup>17</sup> D. Chan, P. Leung, *To nie jest zabawne...*, s. 20–21.

<sup>18</sup> *Clearing the Hurdles...*, s. 30.

*Związki zawodowe*

Chiński Kodeks Pracy mówi, że pracownicy mają prawo do tworzenia związków zawodowych. Związki te powinny reprezentować pracowników oraz dbać o ich interesy. Wszystkie istniejące związki zawodowe muszą zrzeszać się w Chińską Federację Związków Zawodowych (ACFTU), będącą jedynym dozwolonym, oficjalnym związkiem Partii Komunistycznej. W konsekwencji, jeśli w danym przedsiębiorstwie funkcjonuje tego typu organizacja pracowników, to ma ona znaczenie symboliczne i nigdy nie jest organem, który rzeczywiście działa w interesie pracowników i broni ich praw. Tworzone związki zawodowe są więc atrapami, powoływane tylko po to, by w razie kontroli firm audytorskich kierownictwo fabryki mogło powiedzieć, że taki związek funkcjonuje.

Związki zawodowe powinny być skutecznym środkiem umożliwiającym pracownikom poprawę warunków pracy. Chiny jednak nie ratyfikowały żadnej z konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>19</sup>, dającej pracownikom prawo powoływania do życia takich związków. Wszelkie próby aktywności społecznej w zakładach pracy są tłumione, a na osoby próbujące zorganizować pracowników nakładane są kary. W 2001 r. Chiny podpisały Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturowych, ogłaszając jednak, że postanowienia mówiące o zakładaniu i wstępowaniu do związków zawodowych podlegać będą prawu chińskiemu. Tym samym podważony został jeden z najważniejszych elementów paktu. W sytuacji, gdy w danym przedsiębiorstwie dochodzi do strajku pracowników, ACFTU staje się nieobecne lub prowadzi działania mające na celu stłumienie strajku, bynajmniej nie z korzyścią dla pracowników<sup>20</sup>.

Zarząd związku zawodowego wybierany powinien być przez wszystkich pracowników w sposób demokratyczny. W fabryce zabawek Wai Shing funkcjonuje związek zawodowy, a zarządcy przedsiębiorstwa twierdzą, że członkowie zostali wybrani przez oficjalne, dostępne dla wszystkich głosowanie. Robotnicy jednak mówią, że skład związku ustaliło kierownictwo. Niezależność tego związku podważać można choćby przez fakt, że wiceprzewodniczącym został kierownik działu administracyjnego<sup>21</sup>.

Najbardziej znanym przypadkiem w historii związków zawodowych Chin jest próba utworzenia organizacji będącej alternatywą dla ACFTU. Miało to miejsce w maju 1989 r., kiedy grupy robotników w kilku miastach Chin zdecydowały się powołać do życia związki, któremu nadali nazwę Autonomiczna Federacja Pracowników. Władzom kraju nie spodobał się jednak pomysł utworzenia niezależnej organizacji, dlatego już w czerwcu zakazano jej działalności. Organizatorzy Autonomicznej Federacji Pracowników zostali oskarżeni o działalność kontrrewolucyj-

---

<sup>19</sup> Konwencja MOP Nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych; Konwencja Nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, [www.ilo.org/global/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm).

<sup>20</sup> *Olimpiada w Pekinie...*, s. 9–10.

<sup>21</sup> D. Chan, P. Leung, *To nie jest zabawne...*, s. 32.



ną i aresztowani<sup>22</sup>. Od tego czasu było jeszcze kilka prób stworzenia niezależnych związków zawodowych, jednak wszystkie kończyły się aresztowaniami uczestników i organizatorów<sup>23</sup>. Powoduje to, że robotnicy boją się walczyć o swoje prawa i wolą w milczeniu dalej wykonywać swoją pracę.

## All China Federation of Trade Unions

Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (All China Federation of Trade Unions) powstała 1 maja 1925 r., jej siedziba znajduje się w Pekinie. Od 26 lipca 2009 r. przewodniczącym jest Wang Zhaoguo, swoją kadencję będzie on sprawował przez pięć lat. Jest dobrowolną organizacją powołaną przez klasę pracowniczą. Obecnie zrzesza 134 miliony pracowników oraz ponad 171 3000 organizacji związkowych. Chińskie związki zawodowe swoje działania muszą prowadzić zgodnie z Konstytucją Chin oraz Konstytucją ACFTU.

Konstytucja Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych mówi, że należeć może do niej każdy pracownik, niezależnie od przekonań politycznych, rasy, płci, zawodu czy wykształcenia. Chcąc przystąpić do Związku, należy złożyć wniosek, po jego pozytywnym rozpatrzeniu otrzymuje się świadectwo członkostwa. Członkom przysługuje bierne prawo wyborcze, prawo do głosowania, prawo do przysiadania się do pracy Związku oraz wyrażania własnych sugestii. Prócz praw członkowie, mają również obowiązki, do których należy między innymi: opanowanie podstawowej wiedzy z zakresu polityki, prawa, kultury, technologii, związków zawodowych, przestrzeganie zasad ustanowionych w Konstytucji, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz comiesięczne opłacanie składek. Z członkostwa w ACFTU można w dowolnej chwili zrezygnować przez złożenie stosownego wniosku. Organy decyzyjne Związku wybierane mają być w sposób demokratyczny, a swoją pracę wykonywać w sposób uczciwy i rzetelny, mając na uwadze przede wszystkim dobro pracowników<sup>24</sup>.

Na arenie międzynarodowej ACFTU rozwija przyjazne relacje z innymi organizacjami związków zawodowych na warunkach równości, nieingerencji, wzajemnego poszanowania niezależnie od różnic ideologicznych, w celu utrzymania pokoju na świecie, rozwoju praw pracowniczych oraz postępu społecznego<sup>25</sup>.

Obecne priorytety Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych to:  
– aktywne wspieranie prowadzonych reform, mających na celu stworzenie doskonałej socjalistycznej gospodarki rynkowej,

---

<sup>22</sup> Amnesty International, *Chin: nikt nie jest bezpieczny: polityczne represje i nadużycia władzy w latach dziewięćdziesiątych*, red. K. Brodacka, B. Stanisławski, Warszawa 1997, s. 42–45.

<sup>23</sup> Listę osób odbywających obecnie karę więzienia za udział w protestach pracowników można znaleźć na stronie: [www.ihlo.org.DLA/POCS\\_011206.html](http://www.ihlo.org.DLA/POCS_011206.html).

<sup>24</sup> [www.english.acftu.org/template/10002/file.jsp?cid=48&aid=469](http://www.english.acftu.org/template/10002/file.jsp?cid=48&aid=469).

<sup>25</sup> *Ibidem*.

- prowadzenie działań mających na celu utworzenie nowoczesnych przedsiębiorstw,
- restrukturyzacja przemysłu,
- reformy w zakresie płac, ubezpieczeń emerytalnych, bezrobocia, służby zdrowia,
- ochrony macierzyństwa i mieszkalnictwa,
- dbanie o prawa pracownicze w dobie reform.

Według Konstytucji ACFTU, aktywnie uczestniczy on w tworzeniu norm prawnych z zakresu prawa pracy oraz w egzekwowaniu tego prawa. Wzywa przedsiębiorców do stwarzania możliwości konsultacji między pracownikiem a pracodawcą w zakresie wynagrodzeń, umów o pracę, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony kobiet pracujących. Zajmuje się również problemem bezrobocia, które wzrosło po procesach restrukturyzacji przedsiębiorstw. Stawia sobie za cel pomoc zwolnionym pracownikom w znalezieniu nowych miejsc pracy, dlatego utworzone zostały agencje zatrudnienia i ośrodki szkoleniowe. Ponadto udziela się porad prawnych dla pracowników<sup>26</sup>.

Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych aktywnie zajmuje się problemami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Powołane zostały komisje, które mają kontrolować, czy w danym przedsiębiorstwie przestrzegane są przepisy BHP. Dla osób poszkodowanych w wypadkach w miejscach pracy stworzono sanatoria, w których mogą oni w spokoju przechodzić rekonwalescencję. ACFTU podaje, że liczba wypadków przy pracy z roku na rok maleje w związku z wprowadzanymi ulepszeniami oraz pracami komisji nadzorczych. Związek jednak zdaje sobie sprawę, że w tej kwestii nadal potrzeba dużo pracy, ponieważ mimo utrzymującej się tendencji spadkowej wypadków, ich liczba jest nadal bardzo wysoka. Federacja prowadzi szkolenia dla pracowników, by mogli się oni zapoznać z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ w dalszym ciągu bardzo wielu robotników nie wie, że w tej dziedzinie chronieni są prawem. Szkolenia prowadzone są także dla pracodawców w celu podniesienia poczucia, że to głównie oni odpowiedzialni są za wdrażanie norm BHP w przedsiębiorstwach, którymi kierują i że to oni, poprzez przestrzeganie odpowiednich zasad, mogą wpłynąć na zmniejszenie liczby wypadków przy pracy<sup>27</sup>.

### **Niezależne opinie na temat Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych**

Zapoznając się z informacjami zamieszczonymi na oficjalnej stronie internetowej Ogólnochińskiej Federacji Związków Zawodowych, można odnieść wrażenie, że działa ona bez zarzutów i jest bardzo dobrze wykonującą swe zadania organizacją.

---

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

Autorzy raportów z przeprowadzanych kontroli z zakresu przestrzegania praw pracowniczych w Chinach mają jednak na temat ACFTU zdanie całkowicie odmienne. Raporty stwierdzają, że Federacja rzadko angażuje się w pomoc pracownikom. W sytuacjach, gdy jej interwencja mogłaby być przydatna i korzystna dla zatrudnionych, Związek najczęściej pozostaje obojętny lub działa na niekorzyść pracowników. Dzieje się tak głównie z tego powodu, że ACFTU jest elementem i instrumentem partyjno-państwowej biurokracji i jej działania zależą od rządu, co jednocześnie wyklucza działania mające na względzie dobro pracowników. W sytuacjach, kiedy fabryki dokonywały grupowych zwolnień, Związek nie podjął nawet trudu negocjacji z kierownictwem na temat odpowiednich odpraw dla pracowników<sup>28</sup>.

Raport na temat Chin, który został opublikowany w 2007 r. na posiedzeniu Rady Generalnej Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych<sup>29</sup>, również przedstawia tezę, że Chińska Federacja Związków Zawodowych nie jest w stanie być niezależnym reprezentantem pracowników, będąc organizacją kierowaną przez państwo.

Związek zawodowy, dbający o prawa pracownicze, powinien popierać podpisywanie przez kraj umów, które mogłyby korzystnie wpłynąć na sytuację pracowników. ACFTU jednak popiera odmowę Chin, dotyczącą ratyfikacji Konwencji Nr 87 i 98 MOP. Po przegranych wyborach do Rady Administracyjnej Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2005 r., Chińska Federacja Związków Zawodowych ogłosiła bojkot MKZZ. Twierdzi, że nie będzie podejmować dialogu z Międzynarodową Konfederacją, dopóki ich przedstawiciel nie zasiądzie w Radzie. Jedynym wyjściem, aby chęci ACFTU zostały zaspokojone, jest spełnienie warunków, które stawia Międzynarodowa Konfederacja, a więc: rozpoczęcie dialogu, wsparcie działań na rzecz poszanowania przez Chiny międzynarodowych standardów pracy oraz praw człowieka, stanie się organizacją niezależną od państwa oraz przeprowadzenie uczciwych, demokratycznych wyborów do zarządu Związku. MKZZ jako jedno z ważniejszych wyzwań globalizacji, stawia gwarancję przestrzegania podstawowych praw pracowniczych, dlatego też nie uległo szantażowi ACFTU<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> *Olimpiada w Pekinie...*, s. 9–10.

<sup>29</sup> Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (International Trade Union Confederation) jest główną międzynarodową organizacją związków zawodowych, reprezentującą interesy pracowników na całym świecie. Zrzesza 301 organizacji związkowych ze 151 państw i terytoriów, łącznie 176 mln osób. Została powołana w listopadzie 2006 r. w wyniku połączenia Światowej Konfederacji Pracy i Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, które rozwiązały się dzień przed utworzeniem MKZZ; [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).

<sup>30</sup> [www.solidarnosc.org.pl/pl/dokumenty-w-sprawach-miedzynarodowych-1/stanowisko-kk-4/08-ws-wspolpracy-mkzz-z-acftu.html](http://www.solidarnosc.org.pl/pl/dokumenty-w-sprawach-miedzynarodowych-1/stanowisko-kk-4/08-ws-wspolpracy-mkzz-z-acftu.html).

## Konfucjanizm

Świadomość nie tylko chińskich pracowników, ale i całego społeczeństwa chińskiego, oparta jest na systemie filozoficzno-religijnym wypracowanym Konfucjuszem, przez żyjącego w V w. p.n.e.<sup>31</sup>

Konfucjusz starał się wypracować obraz społeczeństwa idealnego, wierzył, że człowiek z natury jest dobry. Pokój w społeczeństwie osiągnąć można tylko wtedy, gdy każdy będzie kierował się zasadami i wykonywał obowiązki narzucone przez tradycję i pozycję w hierarchii społecznej. System ten jest zdecydowanie odmienny od wypracowanego w Europie i Stanach Zjednoczonych, w którym najważniejsza jest jednostka i prawa jej przysługujące. Konfucjanizm bowiem głosi, że najważniejsza jest rodzina i to ona staje się podstawową jednostką społeczną, a nie każdy obywatel z osobna. Na czele rodziny stoi jej głowa, która podejmuje wszystkie najważniejsze decyzje. Głową tą zawsze jest najstarszy mężczyzna w rodzinie. Konfucjusz nawet państwo przyrównuje do rodziny, na której czele stoi cesarz pilnujący ładu i porządku. W czasach, kiedy Konfucjusz sprawował urząd premiera w księstwie Lu, panowała harmonia, każdy obywatel wiedział, co do niego należy i większość wykonywała swoją pracę zgodnie z zaleceniami. Chciał stworzyć idealny porządek, dlatego też podzielił drogę na stronę prawą, po której chodzili mężczyźni, i na stronę lewą, po której mogły chodzić kobiety. Krytykował korupcję, nieudolne rządy, nieprzestrzeganie tradycji i zasad moralnych oraz chciwość<sup>32</sup>.

Konfucjanizm przedstawia również organiczną wizję społeczeństwa, w której wszystko umiejscowione jest hierarchicznie i odbywa się w odpowiednim czasie, dane czynności trzeba zrobić, a jeśli człowiek mówi, że nie ma na coś czasu, znaczy, iż nie umie sobie stworzyć dobrych warunków do ich wykonania. Jeśli coś ma być dobrze wykonane, musi powstawać w harmonii. Konfucjusz głosił, że sensem istnienia człowieka jest zaadaptowanie się w społeczeństwie. Uważał, że jeśli państwem kieruje osoba prawa, to lud też z czasem stanie się prawy. System konfucjański przedstawia pięć głównie występujących relacji:

- ojciec–syn (miłość, podporządkowanie),
- władca–urzędnik (sprawiedliwość, lojalność),
- starszy brat–młodszy brat (porządek: życzliwość, szacunek),
- mąż–żona (szacunek, posłuszeństwo kobiety),
- między przyjaciółmi (lojalność, wierność)<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Konfucjusz – właściwie Kong Qiu lub Kong Zhongni, zwany także Kongfuzi (mistrz Kong), ur. 28 września 551 p.n.e. w Zou, zm. 479 p.n.e. Chiński filozof i myśliciel społeczno-polityczny; twórca systemu filozoficznego i moralno-społecznego, zwanego konfucjanizmem. Tradycja przypisuje mu redakcję i częściowe autorstwo: *Pięcioksięgu (Wujing)* kanonu konfucjańskiego: *Księgi dokumentów (Shujing)*, *Księgi przemian (Yijing)*, *Zapisków o obyczajach (Liji)* oraz *Wiosen i jesieni (Chunqiu)*, *Księgi pieśni (Shijing)*, wydanie polskie: *Szy-cing – Księga pieśni*, tłum. M. Szlenk-Iliewa, Warszawa 1995).

<sup>32</sup> A. Zwoliński, *Chiny. Historia i teraźniejszość*, Kraków 2007, s.128–130.

<sup>33</sup> *Ibidem*, s. 136.

Konfucjusz chciał, aby w państwie panowały takie same układy i relacje, jak w rodzinie. Głową rodziny jest ojciec, któremu mają być podporządkowani członkowie rodziny, a najważniejszą relacją jest ta między ojcem a synem, ponieważ to syn stanie się kiedyś głową rodziny. Każdy członek rodziny ma znać swoje obowiązki i skrupulatnie je wykonywać, ma być posłuszny, lojalny i powinien czynić wszystko dla dobra rodziny. Tylko w tak funkcjonującej rodzinie może panować ład i harmonia i dzięki temu można osiągnąć szczęście. Dobry syn to taki, który pomaga rodzicom, troszczy się o nich za życia oraz dba o ich groby i modli się za nich po śmierci<sup>34</sup>. Ponadto Konfucjusz uważał, że każdy człowiek ma w sobie odczucia, które mogą być podstawą do rozwinięcia się cnót determinujących dobre życie, są to:

- współczucie, z którego może zrodzić się humanitarność,
- wstyd i odraza, z których może powstać sprawiedliwość,
- skromność i zgodliwość, z których może rozwinąć się przyzwoitość,
- poczucie słuszności i niesłuszności, z których może zrodzić się mądrość.

Konfucjanizm w sposób obrazowy prezentuje stosunki panujące między ludźmi a władcą. Władcę porównuje do łodzi, natomiast ludzi do wody, która tę łódź unosi<sup>35</sup>. Takie zestawienie ma na celu przedstawienie zależności między poddanymi a przełożonym. Zły sternik może spowodować zatopienie łodzi, jednak taki, który dobrze nią pokieruje może doprowadzić ją do wyznaczonego celu. Porównanie to pokazuje, jak ważne jest posłuszeństwo wobec przełożonego, ponieważ tylko wykonując jego polecenia można osiągnąć wcześniej wyznaczone założenia. Ludzie porównani do wody, muszą wykonywać prace zlecone przez zwierzchnika, ponieważ leży to w interesie ogółu. Sytuacja ta ukazuje również, jak ważne jest odpowiednie wykonywanie swojej pracy, ponieważ w przypadku, gdy choćby jedna osoba zakłóci proces pracy, cel może nie zostać osiągnięty.

Konfucjusz głosił, że poddany, który nie wykonuje swoich obowiązków bądź też wykonuje je w sposób nieodpowiedni, wprowadza zamęt w społeczeństwie. Osoba pozostająca pod czyimś zwierzchnictwem musi być wobec niego posłuszna, ponieważ tylko wtedy wszystko pozostaje w harmonii<sup>36</sup>.

Mimo że od czasu, kiedy żył i głosił Konfucjusz, upłynęło wiele lat, system wartości, który stworzył nadal jest wzorem dla chińskich obywateli. Można przyznać, że to właśnie wartości konfucjańskie, zakorzenione w mentalności Chińczyków, spowodowały, że pracownicy tego kraju stali się bezkonkurencyjną na całym świecie siłą roboczą. Większość osób zatrudnianych w Chinach to młode kobiety pochodzące ze wsi. Poszukują lepszego życia w miastach, gdzie znajdują się fabryki, ponieważ na wsi, skąd pochodzą, nie widzą dla siebie perspektyw i możliwości zatrudnienia. Według systemu konfucjańskiego, młoda kobieta najmniej liczy się w rodzinnej hierarchii. Rodziny same wysyłają je do miasta, ponieważ z rolnictwa

<sup>34</sup> *Ibidem*, s. 138.

<sup>35</sup> X. Yao, *Konfucjanizm. Wprowadzenie*, tłum. J. Hunia, Kraków 2009, s. 188.

<sup>36</sup> *Ibidem*, s. 37.

coraz ciężej jest się utrzymać. Nie mając perspektywy zatrudnienia i zarobku na wsi, młode osoby migrują do miasta. Przez całe życie uczeni są ciężkiej pracy, szanowania starszych i posłuszeństwa.

Dla właścicieli fabryk są oni dobrymi pracownikami ze względu na swoją uległość i bojaźliwość. Osoba przyjeżdżająca ze wsi do miasta musi szybko znaleźć jakąkolwiek pracę, aby móc się utrzymać. Prawie nikt nie ma tyłu oszczędności, by móc pozwolić sobie na dłuższe bezrobocie, poza tym większość osób pragnie też pomóc swoim rodzinom na wsi, wysyłając im część swojego wynagrodzenia. Pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, w jakiej sytuacji są osoby migrujące, dlatego też proponują im bardzo niskie wynagrodzenie, obniżając tym samym swoje koszty. Zarządcy fabryk wiedzą, że zawsze znajdą chętnych do pracy za niewielką stawkę w ciężkich warunkach, ponieważ wciąż ze wsi napływają nowi pracownicy chętni podjąć wszelkie możliwe zajęcia. Nie mogą oni walczyć o swoje prawa nie tylko dlatego, że nie potrafią się przeciwstawić; większość pracowników po prostu nigdy nie słyszała o czymś takim, jak prawa pracownicze.

Żyjąc w nieświadomości, nie znając swych praw, bardzo często ciężko pracując w trudnych warunkach, wykonując nadgodziny, są oni jednak szczęśliwi, ponieważ mają pracę, dzięki której mogą wysyłać choćby część pieniędzy rodzinie na wsi. Raport Asia Floor Wage opisuje sytuację kobiety, która wraz z mężem pracuje w fabryce znajdującej się w Gunagdong, ich dzieckiem zajmują się dziadkowie, którzy mieszkają na wsi. Rodzice nie widzą się z dzieckiem na co dzień, ale tylko dzięki tej pracy mogą zapewnić mu wykształcenie<sup>37</sup>.

Na sytuację pracowników w chińskich zakładach przemysłowych składa się kilka aspektów. Jest to przede wszystkim brak przestrzegania prawa pracy (które w Chinach oficjalnie jest jak najbardziej poprawne) przez kierownictwo fabryk, brak możliwości powoływania niezależnych związków zawodowych oraz mentalność Chińczyków. Głównym czynnikiem powodującym taki stan jest jednak wola przywódców Chińskiej Republiki Ludowej dążących do tego, aby kraj ten wszelkimi możliwymi sposobami osiągnął pozycję światowego mocarstwa.

## Podsumowanie

Rozwój gospodarczy Chin okupiony jest ciężką, wielogodzinną pracą robotników. Opinia publiczna w Europie czy Stanach Zjednoczonych często współczuje i żałuje chińskich pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłowych. Przy wyrażaniu takiego poglądu należy wziąć jednak pod uwagę fakt, że gdyby nie ta właśnie praca, większość z robotników musiałaby wrócić na wieś, gdzie pracowali by równie ciężko za mniejsze wynagrodzenie bądź dołączyli do bardzo licznego w Chinach grona bezrobotnych.

---

<sup>37</sup> *Stitching a Decent Wage across Borders*, Asia Floor Wages, s. 16.



Podsumowując, można stwierdzić, że Chiny podążają drogą rozwoju przeartą już wcześniej przez „tygrysy azjatyckie”. Strategia obrana w przeszłości przez Hongkong, Koreę Południową, Singapur, Tajwan, Indonezję, Malezję, Tajlandię i Filipiny, a następnie Chiny, opierająca się wykorzystaniu czynnika, którym kraje te dysponują w nadmiarze, a więc taniej i uległej siły roboczej, jest jedyną drogą wyrwania się z „zakłętego kręgu ubóstwa” i odniesienia globalnego sukcesu gospodarczego.

Za zasadną więc można przyjąć tezę, że tania, o specyficznej mentalności siła robocza, jest determinantą wychodzenia z zacofania i, następnie, rozwoju gospodarczego Chin.